

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan

MI (Madrasah Ibtidaiyah) Zainul Anwar merupakan suatu lembaga pendidikan dasar yang didirikan dibawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Zainul Anwar yang berlokasi di Dusun Masjid Desa Alassumur Kulon Kecamatan Kraksaan Kabupaten Probolinggo. MI Zainul Anwar didirikan pada tanggal 21 September 1963 yang mana Pendidikan Dasar tersebut masih merupakan 10 madrasah tertua sekecamatan Kraksaan.⁵⁴

Yayasan Pondok Pesantren Zainul Anwar saat ini diasuh oleh KH Hasan Asyadzili Abdullah, dimana sebelumnya Lembaga yang ada di Pondok Pesantren Zainul Anwar tersebut hanya terdapat Madrasah Diniyah saja, akan tetapi kemudian di susul dengan sekolah Taman Kanak-kanak (TK) dan berlanjut dengan mendirikan Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta tidak lama berselang juga di susul dengan Yayasan Madrasah Tsanawiyah Syafiiyah (Mts) dan kemudian Madrasah Aliyah (MA).

KH. Hasan Asyadili Abdulah selaku yang memiliki yayasan Pondok Pesantren Zainul Anwar⁵⁵:

“Yayasan Pondok Pesantren Zainul Anwar mendirikan Lembaga MI (Madrasah Ibtidaiyah) Zainul Anwar karena pihak Pondok Pesantren berharap agar masyarakat khususnya masyarakat Desa Alassumur Kulon Kecamatan Kraksaan bisa membantu untuk mencerdaskan anak-anak masyarakat Desa Alassumur Kulon, dan menggali potensi yang ada pada diri anak-anak mereka sehingga memiliki kualitas yang baik dengan ilmu yang mereka miliki, serta berbudi luhur yang selalu tertanam di diri mereka serta lembaga ini berdiri atas antusias masyarakat sekitar untuk membentuk lembaga tersebut”.

Dari situlah MI (Madrasah Ibtidaiyah) Zainul Anwar yang beralamat di Dusun Masjid Alassumur Kulon Kecamatan Kraksaan dapat dipercayakan masyarakat sekitar hingga sekarang MI (Madrasah

⁵⁴ Hasil Dokumentasi Di Yayasan Pondok Pesantren Zainul Anwar, Pada Tanggal 16/03/ 2021, 10:20

⁵⁵ Hasil Wawancara Dengan KH. Hasan Asyadili sebagai Kepala Yayasan Pondok Pesantren Zainul Anwar Desa Alassumur Kulon, 16/03/ 2021, 10:20

Ibtidaiyah) Zainul Anwar banyak mengembangkan meraih juara juara olimpiade serta kejuaraan lainnya bahkan sudah mendapatkan izin operasional pada tanggal 01-07-2010 dengan NPSN 60716426. Pada saat ini MI (Madrasah Ibtidaiyah) Zainul Anwar telah terakreditasi dengan mendapatkan nilai A. Dengan nilai tersebut maka MI (Madrasah Ibtidaiyah)Zainul Anwar termasuk Madrasah Ibtidaiyah yang berkualitas dan juga mampu menyamai dan menyaingi sekolah yang terakreditasi A lainnya.⁵⁶

2. Profil MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan

Nama sekolah	: MI Zainul Anwar
NPSN	: 60716426
NSS	: 010172830611008
Status akreditasi	: Terakreditasi
Nomor Ijin Operasional	: Kd.13.13/4/PP.00/01488-26/1.07/2010
Alamat Lengkap	: Dusun Masjid AlassumurKulonKraksaan
Kode Pos	: 67282
Telephone	: 0335-845370
Nama Kepala Sekolah	: MohZuhdi, S.P.D.i

3. Visi dan Misi MI (Madrasah Ibtidaiyah)Zainul Anwar

Adapun

Visi Dan Misi MI (Madrasah Ibtidaiyah) Zainul Anwar Desa Alassumur Kulon Kecamatan Kraksaan Kabupaten Probolinggo:

a. VISI

⁵⁶Hasil Observasi di PondokPesantrenZainul Anwar, Pada Tanggal16/03/ 2021, 10:30

“Terwujudnya generasi berakhlakul karimah, berprestasi, disiplin dilandasi iman dan taqwa kepada Allah S.W.T, serta peduli dan berbudaya lingkungan”(Aksi Dimata Bunga).

b. MISI

- 1) Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan siswa terhadap ajaran agama islam serta mengembangkan pembiasaan religius agar beriman dan taqwa kepada Alla SWT.
- 2) Melaksanakan pembelajaran profesional dan bermakna dengan pendekatan **PAKEM** yang dapat menumbuh kembangkan akhlakul karimah, berprestasi dan disiplin peserta didik secara maksimal dengan landasan iman dan taqwa.
- 3) Melaksanakan program peduli lingkungan secara efektif sehingga siswa berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki agar menjadi insan yang berakhlakul karimah, berprestasi, dan disiplin dengan landasan iman dan taqwa.
- 4) melaksanakan pengelolaan madrasah dengan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga madrasah dan kepentingan kelompok dengan landasan iman dan taqwa.
- 5) melaksanakan pembelajaran ekstrakurikuler melalui kegiatan unit pengembangan bakat dan minat yang efektif sesuai dengan bakat dan minat sehingga siswa memiliki keunggulan dan berprestasi dalam berbagai lomba non akademik dengan landasan iman dan taqwa.
- 6) mengembangkan budaya dan minat baca dengan membentuk lingkungan literasi dan kaya teks.
- 7) membentuk warga madrasah yang peduli terhadap lingkungan.
- 8) melakukan budaya pencegahan pencemaran dan rehabilitasi terhadap lingkungan.⁵⁷

⁵⁷Hasil Wawancara Dengan Ibu Khotim sebagai Tata Usaha di MI Zainul Anwar Desa Alassumur Kulon, 16/03/ 2021, 09:20

4. Struktur organisasi MI (Madrasah Ibtidaiyah) Zainul Anwar

Dalam melaksanakan kegiatan dan aktivitas secara efektif yang telah direncanakan, maka peneliti perlu melakukan tugas-tugas atau pembagian kerja yang jelas dan telah digambarkan dalam struktur organisasi. Menurut Hasan Baharun, “kesuksesan perusahaan atau lembaga juga terkait terhadap kinerja organisasi atau karyawan, dimana kegiatan seseorang dalam hal kerja dan mencapai tujuan tertentu pada kurun waktu tertentu. Kesuksesan kinerja tersebut sesuai dengan jenis pekerjaannya⁵⁸.

Struktur Organisasi merupakan sesuatu yang penting bagi perusahaan atau lembaga, baik perusahaan atau lembagadan organisasi kecil atau menengah ke atas. Dengan adanya struktur organisasi maka akan memperoleh bagian dari wewenang, tanggung jawab, beserta tugasnya.

Nama-nama yang bertanggung-jawab pada bagian-bagian yang ada pada struktur Organisasi MI (Madrasah Ibtidaiyah) Zainul Anwar Desa Alassumur Kulon Kecamatan Kraksaan Kabupaten Probolinggo tahun pelajaran 2019-2020⁵⁹:

1. Kepala yayasan :KH Hasan asyadzili,S.Ag
2. Kepala sekolah : Moh Zuhdi, S.Pd
3. WKM kurikulum : Misnatun,S.Pd,I
4. WKM. kesiswaan : Sanadi,S.Pd
5. WKM bendahara : Nur Hasanah,S.Pd,I
6. WKM tata usaha : Sani, ST
7. WKM sarpras : Yuni Latifah,S.Pd
8. Kabag. Perpus : Ismatul Izzah,S.Pd,I
9. Wali kelas 1.A : Dian Susanti,S.Pd,I
- 10.Wali kelas 1.B : Khotimatul munawwaroh,S.Pd,I
- 11.Wali kelas 2 : Sani,ST
- 12.Wali kelas 3 :Yuni Latifah,S.Pd

⁵⁸Hasan Baharun, “*Manajemen Kinerja dalam meningkatkan Competitive Advantage pada lembaga pendidikan Islam*”. (Jurnal, Universitas Nurul Jadid, 2016) 247

⁵⁹Sumber Data MI Zainul Anwar

13. Wali kelas 4 : Subaidah, S.PdI
 14. Wali kelas 5.A : Misnatun, S.Pd, I
 15. Wali kelas 5.B : Sanadi, S.Pd
 16. Wali kelas 6.A : Nur Hasanah, S.Pd, I
 17. Wali kelas 6.B : Moh. Thoyyib, S.Pd

5. Keadaan Sumberdaya Manusia Madrasah Ibtidaiyah Zainul Anwar Alassumur

Kulon Kraksaan

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN
1	KH hasan asyadzili, S.Ag	Laki-laki	S1
2	Moh zuhdi, S.Pd, I	Laki-laki	S1
3	Sarpan, S.Pd	Laki-laki	S1
4	Misnatun, S.Pd, I	Perempuan	S1
5	Sanadi, S.Pd	Laki-laki	S1
6	Yuni latifah, S.Pd, I	Perempuan	S1
7	Fathur rohman, S.Pd	Laki-laki	S1
8	Sani, S.T	Perempuan	S1
9	Nur hasanah, S.Pd, I	Perempuan	S1
10	Khotimatul munawwaroh, S.Pd	Perempuan	S1
11	Moh tuyyib, S.Pd, I	Laki-laki	S1
12	Dian susanti, S.Pd, I	Perempuan	S1
13	Subaidah, S.Pd	Perempuan	S1
14	Ismatul izzah, S.Pd, I	Perempuan	S1

1.1 Gambar tabel Guru di MI Zainul Anwar Alassumur Kulon

6. Sarana dan prasarana MI zainul anwar alassumur kulon

Dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan juga menjadikan sekolah yang berkualitas maka hal itu perlu sarana dan prasarana yang memadai berikut sarana prasarana yang ada di MI zainul anwar alassumur kulon:

- 1) Masjid jami zainul anwar
- 2) Ruang kepala sekolah

- 3) Ruang guru
- 4) Ruang tata usaha
- 5) Aula pertemuan/rapat
- 6) Ruang kelas
- 7) Ruang perpustakaan
- 8) Ruang UKS
- 9) Ruang pramuka
- 10) Lapangan olahraga
- 11) Gudang
- 12) Taman bunga
- 13) Koperasi atau kantin
- 14) Toilet
- 15) Tempat transportasi roda dua dan empat.⁶⁰

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini ditulis dengan menggunakan data penelitian yang bersifat kualitatif lalu ditampilkan dengan bentuk narasi dan dijabarkan dengan bentuk pertanyaan-pertanyaan yang peneliti berikan dalam wawancara yang diadakan di MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan.

Tahapan wawancara yang dilakukan oleh peneliti yang berupa pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada kepala sekolah madrasah dan guru lalu diberikan secara berbeda dan terpisah. Adapun hasil keseluruhan dari interview tersebut sebagai berikut:

1. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan

MI Zainul Anwar Desa Alassumur Kulon Kecamatan Kraksaan Kabupaten Probolinggo mempunyai tenaga pendidik edukatif yang berpotensi baik untuk siswa

⁶⁰Sumber Data MI Zainul Anwar

siswinya. Maka dari itu perlu adanya strategi kepemimpinan kepala sekolah untuk lebih meningkatkannya lagi kinerja kepada setiap guru-guru yang mengajar.

Strategi kepemimpinan merupakan tanggung jawab bagi kepala sekolah agar bersifat mudah dan cepat dalam menyesuaikan diri untuk mengatasi sesuatu yang tidak diharapkan, dan menuntun mereka untuk berpandangan jauh kedepan demi mewujudkan siswa siswi yang berilmu serta kebijaksanaan kepala sekolah dalam memimpin berpengaruh terhadap ketercapaian tujuan sekolah. Kepala sekolah yang bijaksana dalam mengatur dan mengelola sumberdaya sekolah tentunya akan melibatkan seluruh warga sekolah untuk bekerjasama. Agar dapat mewujudkan tujuan tersebut maka perlu adanya peningkatan kinerja guru. Di sinilah peran kepala sekolah sangat diperlukan guna memotivasi guru agar berkinerja lebih tinggi lagi.

a. Pembinaan kinerja tenaga pendidik

Berdasarkan hasil wawancara dengan Moh. Zuhdi, S.Pd.i selaku Kepala Sekolah mengatakan⁶¹:

“Kompetensi dan kinerja guru memang harus di perhatikan, begitu juga dengan saya sendiri selaku kepala sekolah di sini juga selalu memperhatikan penuh agar guru-guru di sini memiliki kualitas yang baik. Dan tugas ini sangat penting yang perlu di perhatikan yaitu, guru itu harus memiliki kompetensi pedagogik, sosial, kepibadian, dan profesionalitas. saya sebagai kepala sekolah menggunakan sistem pemberian binaan terhadap tenaga pendidik atau guru agar mempunyai pandangan yang bisa di terapkan dalam kerjanya, dan dalam pembinaan tersebut membutuhkan tenaga dari luar untuk memberikan bimbingan yang profesional sesuai dengan profesi dan minat masing-masing tenaga pendidik, sehingga kita bisa mengevaluasi apa yang kurang dalam pembinaan atau bimbingan terhadap kinerja tenaga pendidik yang sesuai dengan profesi setiap guru atau tenaga pendidik di MI Zainul Anwar Alasumur Kulon Kraksaan”.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah di atas juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan guru Sanadi, S.Pd:

“saya sebagai guru di MI Zainul anwar sangat puas atas perogram yang di terapkan kepala sekolah berupa pemberian pembinaan terhadap guru, ini akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik dengan didorong dengan pembinaan terhadap guru atau tenaga pendidik dan menghasilkan tenaga pendidik yang profesional di MI zainul anwar alasumur kulon kraksaan dengan berkat pemberian binaan terhadap tenaga pendidik.”⁶²

⁶¹Wawancara dengan kepala sekolah MI zainul anwar alasumur kulon pada tanggal 08/05/2021. 10.40

⁶² Wawancara dengan bapak sanadi, S.Pd selaku guru di MI zainul anwar alasumur kulon Kraksaan pada 12 juli 2021

b. Pengawasan terhadap kinerja tenaga pendidik

Berikut hasil wawancara dengan bapak Moh. Zuhi, S.P.D.i selaku

Kepala Sekolah mengatakan⁶³:

“pengawasan terhadap kinerja tenaga pendidik adalah tugas saya sebagai kepala sekolah agar selalu mengetahui perkembangan kualitas pengajaran setiap tenaga pendidik dan serta kekurangannya, sehingga saya memberikan pengajaran atau memperbaiki kekurangan yang terdapat pada pengajaran tenaga pendidik. Dengan adanya pengawasan ini lebih mengontrol tenaga pendidik tetap dengan pengajaran yang baik dan memperbaiki apa yang dibilang kurang baik dalam pengajaran terhadap siswa-siswi”.

Hal ini diperkuat dengan penuturan Fathur Rohman, S.Pd mengatakan⁶⁴:

“pak zuhdi sebagai kepala sekolah MI zainul anwar Alassumur Kulon Kraksaan selalu memantau atau mengawasi atas kinerja tenaga pendidik sehingga tenaga pendidik merasa diperhatikan dan juga ada yang resah atas pengawasan tersebut. bagi saya pengawasan ini sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik dan mengetahui apa kekurangan setiap tenaga pendidik dalam pengajaran sehingga kekurangan tersebut bisa cepat di perbaiki oleh kepala sekolah”.

Dari hasil wawancara diatas menjelaskan bahwa pengawasan terhadap kinerja tenaga pendidik sangatlah bagus karena kepala sekolah akan mengetahui apa kelebihan dan kekurangan setiap tenaga pendidik sehingga yang dibilang kurang baik dalam kinerjanya akan segera diperbaiki dengan keberlangsungan sekolah dalam jangka waktu lama.

c. Pembinaan disiplin tenaga pendidikan

Berikut hasil wawancara dengan bapak zuhdi, S.Pd,I selaku kepala sekolah MI zainul anwar alassumur kulon kraksaan:⁶⁵

“dalam menjaga kestabilan kinerja tenaga pendidik saya sebagai kepala sekolah memberikan binaan terkait kedisiplinan sebelum memerintah tenaga pendidik agar supaya selalu disiplin saya sebagai pimpinan memberikan contoh tetap disiplin dalam hal masuk kelas dan hadir dikantor sehingga semua tenaga pendidik akan mencontoh atasan untuk tetap disiplin dan ini akan berdampak terhadap kinerja tenaga pendidik dan saya member tahu kepada semua tenaga pendidik apabila ada udzur maka memberi tahu via telepon, sms dan WA ini yang selalu saya tekankan terhadap tenaga pendidik di MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan ”.

⁶³Wawancara dengan kepala sekolah MI zainul anwar alassumur kulon kraksaan pada tanggal 08 mei 2021

⁶⁴Wawancara dengan bapak Fathur Rohman S.Pd selaku guru Penjaskes di MI zainul anwar alassumur kulon pada tanggal 08/05/2021. 10.40

⁶⁵ Wawancara dengan bapak zuhdi, S.Pd,I selaku kepala sekolah Mi zainul anwar alassumur kulon kraksaan pada tanggal 17 mei 2021

Wawancara diatas diperkuat dengan hasil wawancara dengan bapak Moh Toyyib,S.Pd sebagai berikut:

“kepala sekolah memberikan contoh dalam hal kedisiplinan, menurut saya hal tersebut sangat baik terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik di MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan ketika tenaga pendidik sudah disiplin dalam mengatur waktu maka kinerja yang akan dilakukan tertata dan terarah sehingga untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan akan segera dicapai”.⁶⁶

d. Pemberian Motivasi Tenaga Pendidik

dalam pemberian motivasi terhadap tenaga pendidik adalah tugas kepala sekolah dan akan dijelaskan oleh kepala sekolah dalam wawancara sebagai berikut:

“pemberian motivasi terhadap tenaga pendidik berupa dukungan atau dorongan agar tetap semangat dalam kinerjanya sehingga tenaga pendidik akan merasa terdorong semangatnya dalam kinerjanya dan juga kinerja yang dilakukan oleh tenaga pendidik akan ikhlas dan menghasilkan kinerja yang maksimal terhadap peserta didik, dan akan memicu atas perkembangan peserta didik dalam pembelajarannya”.⁶⁷

Wawancara diatas juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan ibu Yuni Latifah,S.Pd.I sebagai berikut:

“kepala sekolah memberikan penyemangat dalam upaya meningkatkan stabilitas kinerja tenaga pendidik di MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan sehingga tidak ada penurunan kualitas masing-masing tenaga pendidik dalam pengajarannya atau kinerjanya hal ini akan memberikan peningkatan atas kinerja tenaga pendidik dan akan terangsang untuk selalu stabil dalam kinerjanya”.⁶⁸

e. Pemberian Penghargaan Tenaga Pendidik

Penghargaan sangat dibutuhkan oleh tenaga pendidik dari kepala sekolah termasuk kebanggaan dan pengakuan bahwa tenaga pendidik akan menunjukkan kualitas terbaiknya dalam kinerjanya dan berikut wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“saya akan memberikan penghargaan terhadap tenaga pendidik apabila tenaga pendidik memberikan kontribusi besar terhadap sekolah atau siswa sehingga tenaga pendidik lainnya akan menunjukkan kualitas terbaiknya dalam kinerja dan akan memberikan hasil yang memuaskan dengan hal

⁶⁶ Wawancara dengan bapak Moh Toyyib,S.Pd selaku guru di MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan pada tanggal 12 juni 2021

⁶⁷ Wawancara dengan bapak Moh Zuhdi,S.Pd.I selaku kepala sekolah MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan pada tanggal 17 juli 2021

⁶⁸ Wawancara dengan ibu Yuni Latifah,S.Pd.I selaku guru di MI zainul anwar alassumur kulon kraksaan pada tanggal 11 jun 2021

tersebut akan memberikan peluang besar terhadap sekolah mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya”.⁶⁹

Wawancara diatas juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan ibu

Misnatun,S.Pd.I sebagai berikut:

“penghargaan yang diberikan kepala sekolah sangat membantu untuk peningkatan kinerja tenaga pendidik di MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan dan penghargaan itu berupa kesejahteraan tenaga pendidik berupa tambahan gaji sehingga akan semua tenaga pendidik akan berlomba-lomba dalam menunjukkan kualitas kinerjanya dan hal tersebut baik menurut saya dalam perkembangan kinerja tenaga pendidik dan akan menghasilkan apa yang menjadi tujuan yang di tetapkan”.⁷⁰

f. Rotiban

Dalam hal ini kepala sekolah beserta pemilik yayasan Zainul Anwar mengadakan pertemuan antar guru dan wali murid yang disebut ROTIBAN, acara manaqib ini berisi pembacaan rotibul haddad dan juga sebagai wadah menjalin silaturahmi baik guru dan juga wali murid dan masyarakat sekitar. sebagai kepala sekolah dan kyai memberikan sambutan dan juga ceramah agama untuk kyai dalam upaya mengingatkan kembali pentingnya berpegang teguh pada agama di zaman modern ini. berikut wawancara dengan kepala sekolah:

“terbentuknya acara ini berawal dari usulan oleh segenap guru MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan dan juga disetujui oleh pengasuh atau kyai dalam upaya memberikan wadah silaturahmi antar kyai, guru, wali murid, dan juga masyarakat sekitar. Kyai sebagai tokoh agama di lingkungan Alassumur Kulon memberikan tausiah agama kepada guru, masyarakat dan juga wali murid acara tersebut di beri nama ROTIBAN dikarenakan didalam acara berisikan pembacaan rotibul haddad”.⁷¹

2. Yang menjadi motivasi kinerja tenaga pendidik di MI Zainul Anwar Alassumur kulon Kraksaan

Sebagai tenaga pendidik tidak akan menjadi tenaga pendidik yang profesional dan baik tanpa adanya motivasi dari kepala sekolah atau yang lainnya, motivasi ini akan sangat berdampak atas kinerja tenaga pendidik baik tenaga pendidik di sekolah swasta maupun negeri dan pemberian motivasi ini harus di lakukan oleh kepala

⁶⁹ Wawancara dengan bapak Moh Zuhi,S.Pd.I selaku kepala sekolah MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan pada tanggal 16 juli 2021

⁷⁰ Wawancara dengan ibu misnatun,S.Pd.I sebagai guru di MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan pada tanggal 25 juni 2021

⁷¹ Wawancara dengan kepala sekolah MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan pada tanggal 21 juni 2021

sekolah atau atasan yang bisa mempengaruhi bagi tenaga pendidik, MI zainul anwar alassumur kulon kraksaan masih dalam naungan pesantren Zainul Anwar kepala sekolah akan terbantu dalam pemberian motivasi oleh kyai atau pengasuh pondok pesantren Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan dan pemberian motivasi tersebut dilakukan 15 hari sekali dalam perkumpulan dengan kyai dalam upaya pemberian motivasi. Hal ini didapatkan dari interview dengan bapak Moh Zuhdi,S.Pd.I selaku guru di MI zainul anwar alassumur kulon kraksaan sebagai berikut:

“pemberian motivasi terhadap tenaga pendidik adalah suatu kewajiban bagi saya yang berstatus kepala sekolah di MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan yang mana pemberian motivasi tersebut dilakukan 15hari sekali guna memberikan asupan motivasi serta pembinaan dan juga silaturahmi terhadap semua tenaga pendidik di MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan yang dinamakan (ROTIBAN) termasuk pengasuh pondok pesantren Zainul Anwar diikut sertakan untuk memberikan pencerahan atau ceramah terhadap semua tenaga pendidik dan saya sebagai kepala sekolah membandingkan kinerja tenaga pendidik yang dulu dengan yang sekarang, yang mana tenaga pendidik yang dulu kinerja yang di hasilkan oleh tenaga pendidik tidak memberikan efek apa-apa terhadap lembaga maupun ke peserta didik sehingga tenaga pendidik diatur dan disesuaikan dengan bakat dan minat masing-masing tenaga pendidik dan sekarang tenaga pendidik sudah sesuai dengan profesinya walaupun tidak semuanya dan keberhasilan tersebut sudah dibuktikan dengan memperoleh nilai akreditasi A, sehingga ini membuktikan bahwa tenaga pendidik di MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan sudah bisa dibilang profesional”.⁷²

Hal tersebut juga dikuatkan dengan hasil wawancara dengan bapak sarpan,S.Pd:

“saya sebagai guru di MI zainul anwar alassumur kulon kraksaan sangat mendukung atas pertemuan para guru dengan kyai atau pengasuh dalam jangka 15 hari sekali dalam upaya pemberian motivasi terhadap tenaga pendidik, ini sangat membantu bagi tenaga pendidik dan menyadarkan diri bahwa saya pribadi ini sebagai tenaga pendidik atau guru yang menjadi tauladan bagi anak didik serta akan termotivasi untuk kinerja yang lebih baik lagi kedepannya dalam pemberian motivasi tersebut juga mendapat hal baru bagi saya yaitu kekompakan dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut”.⁷³

Hal tersebut senada dengan hasil wawancara dengan ibu Misnatun, S.Pd:⁷⁴

⁷² Wawancara dengan kepala sekolah MI zainul anwar alassumur kulon kraksaan bapak Moh Zuhdi,S.Pd.I pada tanggal 28 mei 2021

⁷³ Wawancara dengan pak sarpan, S.Pd selaku guru di MI zainul anwar alassumur kulon kraksaan pada tanggal 19 juni 2021

⁷⁴Wawancara dengan Ibu Sanatun, S.Pd selaku guru di MI Zainul Anwar Alassumur Kulon pada tanggal 08/05/2021. 10.40

“saya pribadi sebagai tenaga pendidik atau guru di MI zainul anwar ini sangat mendukung atas pemberian motivasi kepada tenaga pendidik atau guru selain memberikan asupan untuk lebih giat lagi dalam kinerja dan juga mempererat tali silaturahmi antar guru, dan hal ini sangat memberikan dampak yang sangat besar atas peningkatan kinerja tenaga pendidik dan sebagai pembuktian maka sekolah tersebut sudah terakreditasi dengan nilai A. Hal ini sudah sangat jelas bahwa pemberian motivasi tersebut sangatlah penting terhadap kinerja tenaga pendidik di MI zainul anwar utamanya dan juga kemungkinan besar untuk sekolah-sekolah lainnya jika program pemberian motivasi terhadap guru tersebut dilaksanakan, akan berdampak positif terhadap perkembangan tenaga pendidik ”.

Sebagai tenaga pendidik harus menyadari kesadaran diri kalau tenaga pendidik sebagai tauladan bagi anak didik serta beradanya kepala sekolah adalah menjadi motor penggerak bagi tenaga pendidik di madrasah tersebut, sehingga tenaga pendidik bisa memaksimalkan kinerjanya dibantu dengan dorongan oleh kepala sekolah. MI zainul anwar alassumur kulon kraksaan masih dalam naungan pesantren maka dari itu pemilik pesantren atau pengasuh juga ikut andil dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik maka hal ini akan membantu bagi kepala sekolah dalam membina dan memotivasi terhadap tenaga pendidik atas kinerja yang lebih baik lagi. Faktor-faktor motivasi terbagi menjadi tiga, sebagai berikut:

a. Faktor hygiene (factor ekstrinsik)

Berikut wawancara dengan kepala sekolah MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan sebagai berikut:

“saya memberikan tambahan imbalan kepada tenaga pendidik yang disiplin dalam pengajaran hal ini menjadi motivasi tersendiri bagi tenaga pendidik di MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan walaupun imbalan tersebut hanya untuk buat beli bensin setidaknya bisa membuat tenaga pendidik mengedepankan disiplin sehingga ketika ada sesuatu semua tenaga pendidik bisa langsung mengetahuinya hal ini juga berlaku bagi guru yang tidak ada jam ngajar sehingga apabila lagi senggang di rumah mending hadir ke sekolah selain mendapatkan uang bensin setidaknya tidak akan ketinggalan informasi terkait dengan sekolah”.⁷⁵

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara bersama bapak sanadi,S.Pd sebagai berikut:

“program kepala sekolah dalam pemberiaan uang bensin untuk semua tenaga pendidik yang disiplin dalam kehadiran disekolah dan tidak telat ini memberikan hal yang menarik tersendiri untuk saya pribadi, dan

⁷⁵ Wawancara dengan bapak Moh Zuhdi,S.Pd selaku kepala sekolah MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan pada tanggal 25 juni 2021

semua tenaga pendidik merasakan kepuasan akan hal tersebut sehingga tenaga pendidik selalu tepat waktu dalam kehadiran di sekolah dan untuk guru yang tidak mengajar juga mendapatkan uang pesangon sehingga tenaga pendidik jika tidak ada kesibukan bisa hadir di sekolah dan juga tidak akan ketinggalan informasi terkait sekolah”.⁷⁶

b. Faktor Motivator (intrinsic)

Berikut wawancara dengan kepala sekolah MI Zainul Anwar Alassumur

Kulon Kraksaan:

“sebagai kepala sekolah saya seharusnya memberi pengakuan terhadap kinerja tenaga pendidik sehingga tenaga pendidik merasa mereka dibutuhkan dalam sekolah dan tidak dipungkiri kinerja yang dilakukan oleh tenaga pendidik akan baik untuk kemajuan dan perkembangan sekolah setiap pertemuan saya selaku pimpinan dalam sekolah memberikan semangat dalam kinerja berupa pengakuan terhadap tenaga pendidik yang menjadi asuhan saya dan tenaga pendidik akan merasa termotivasi dari dorongan pengakuan pimpinan”.⁷⁷

Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan ibu Dian

Susanti, S.Pd.I sebagai berikut:

“kepala sekolah memberikan motivasi terhadap tenaga pendidik berupa pengakuan akan kinerja yang tenaga pendidik lakukan sehingga saya sebagai tenaga pendidik merasa diakui keberadaannya dan dihargai sehingga dalam melakukan kinerja akan suka rela melakukannya dan tanpa ada rasa peksaan dari pihak manapun, dan saya puas atas tindakan kepala sekolah dan ini akan membantu perkembangan kinerja tenaga pendidik dan akan menjadi kesan tersendiri bagi tenaga pendidik di MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan”.⁷⁸

Dari hasil wawancara diatas menjelaskan bahwa kepala sekolah memberikan motivasi berupa pengakuan yang mana pengakuan tersebut memang dibutuhkan oleh tenaga pendidik di MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan dan tenaga pendidik merasa diperhatikan oleh kepala sekolah.

c. Tenaga pendidik merasa bangga atas almamater Zainul Anwar

Berikut wawancara dengan kepala sekolah MI Zainul Anwar Alassumur

Kulon Kraksaan sebagai berikut:

“tenaga pendidik MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan rata-rata alumni Zainul Anwar sehingga rata-rata tenaga pendidik merasa bangga atas almamater pondok dan menjadi wadah untuk memberikan kontribusi

⁷⁶ Wawancara dengan bapak sanadi, S.Pd selaku guru di MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan pada tanggal 22 juni 2021

⁷⁷ Wawancara dengan bapak Moh Zuhdi, S.Pd selaku kepala sekolah MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan pada tanggal 25 juni 2021

⁷⁸ Wawancara dengan ibu Dian Susanti, S.Pd.I selaku guru di MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan pada tanggal 23 juni 2021

terhadap sekolah lebih-lebih terhadap pondok pesantren Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan”⁷⁹.

Wawancara diatas diperkuat dengan wawancara bersama KH Hasan Asyadzili,S.Ag sebagai berikut:

“saya sebagai pengasuh pondok pesantren Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan merasa mangga atas antusias tenaga pendidik yang berada di MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan menjadikan almamater pondok sebagai pemicu salahsatu faktor meningkatnya kinerja tenaga pendidik.”⁸⁰

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik

a. Pembinaan kinerja tenaga pendidik

Dalam hal pembinaan kepala sekolah diharuskan memberikan kebutuhan pembinaan terhadap tenaga pendidik untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik, sehingga selain meningkatnya kinerja tenaga pendidik juga tujuan yang akan dicapai sebelumnya akan mudah untuk dicapai dengan kinerja yang optimal dan terarah. Dan hal ini sesuai dengan menurut M. Rifai (1982) sebagai pemimpin juga memperhatikan kondisi terus-menerus dan daya kerja petugas-petugasnya, terus-menerus mencari sebab-sebab yang dapat melemahkan kesanggupan dan kemauan bekerja dengan memberi bimbingan dan pembinaan secara kontinu.

Dalam hal tersebut maka kepala sekolah sebagai pimpinan dalam lembaga akan mengetahui kelemahan kinerja tenaga pendidik yang di pimpinnya dan bisa memback up dari kelemahan tersebut.

b. Pengawasan Terhadap kinerja tenaga pendidik

Salah satu strategi dalam upaya mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut adalah dengan meningkatkan mutu pendidikan, untuk dapat mencapai

⁷⁹ Wawancara dengan bapak Moh Zuhdi,S.Pd.I selaku kepala sekolah MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan pada tanggal 29 juni 2021

⁸⁰ Wawancara dengan KH Hasan Asyadzili,S.Ag sebagai pengasuh pondok pesantren Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan pada tanggal 23 juli 2021

mutu pendidikan diperlukan pendidik yang professional. Guru sebagai pendidik harus mempunyai kompetensi dalam pengelolaan pembelajaran, pengembangan potensi dan penguasaan akademik. Kegiatan pembelajaran merupakan salah satu untuk meningkatkan profesionalisme guru dan perlu pembinaan dari kepala sekolah melalui supervisi akademik, kualitas mengajar guru secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran siswa untuk itu perlu diadakan pembinaan tindak lanjut dari kepala sekolah antara lain melalui supervisi pengajaran.

Hal diatas sesuai dengan menurut E. Mulyasa (2007) mengatakan “Kegiatan pembelajaran merupakan salah satu untuk meningkatkan profesionalisme guru dan perlu pembinaan dari kepala sekolah melalui supervisi akademik, kualitas mengajar guru secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran siswa untuk itu perlu diadakan pembinaan tindak lanjut dari kepala sekolah antara lain melalui supervisi pengajaran”.

c. Pembinaan disiplin tenaga pendidik

Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga pendidik terutama disiplin diri, dalam hal ini kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal yaitu membantu tenaga pendidik mengembangkan pola prilakunya, membantu tenaga pendidik meningkatkan standart perilakunya, menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat. Guru yang dibina oleh kepala sekolah dengan baik maka akan terlahir juga guru yang professional dibidangnya, dengan mengedepankan disiplin kerja sebagai acuan untuk mencapai target pengajaran dan pembelajaran yang telah ditetapkan sebelumnya, dalam pembinaan disiplin tenaga pendidik setidaknya ada 4 poin yaitu pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik.

Hal diatas sesuai dengan menurut E. Mulyasa (2006) mengatakan sebagai pemimpin atau kepala sekolah harus berusaha menanamkan, memajukan, dan meningkatkan setidaknya ada 4 macam yaitu pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik.

d. Pemberian Motivasi

Motivasi terhadap tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik sangatlah dibutuhkan hal ini sesuai menurut Hikmah (2009) bahwa “secara psikologi, motivasi kerja bersumber dari cara-cara mendorong keadaan hati manusia untuk secara sadar melakukan suatu tindakan”. Artinya sebagai kepala sekolah harus memberikan motivasi terhadap tenaga pendidik guna meningkatkan kinerja tenaga pendidik agar supaya dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh sekolah.

Setiap tenaga pendidik memiliki karakteristik khusus yang satu sama yang lainnya berbeda, al ini diperlukan pelayanan dan perhatian khusus pula dari pemimpinnya agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja produktifitas kerja perlu diperhatikan motivasi para tenaga pendidik dan factor-faktor lainnya yang mempengaruhinya. Motivasi yang diberikan bisa berupa reward, beasiswa pendidikan, penugasan, promosi terhadap kinerja guru. Guru akan lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya apabila ada motivasi atau dorongan dari kepala sekolah, hal ini bisa berupa dengan pembinaan atau dengan dorongan kata-kata atau ceramah.

Karena sejatinya kata motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang ada pada diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya tujuan tertentu. Dan hal ini sama dengan menurut Tasrim Elihami motivasi juga dikatakan serangkaian usaha untuk meniadakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu dan apabila tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakan perasaan tidak suka tersebut. Jadi, motivasi itu dapat dirangsang dari faktor luar maupun dari dalam diri seseorang.

e. Pemberian penghargaan tenaga pendidik

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktifitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif, melalui penghargaan ini tenaga pendidik dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif.

Penghargaan ini akan berharga apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga pendidik secara terbuka, sehingga setiap tenaga pendidik memiliki peluang untuk meraihnya. Dan hal ini sesuai dengan menurut E. Mulyasa (2007) kepala sekolah yang mengerti kebutuhan guru maka dia akan memberikan penyemangat agar guru dapat meningkatkan kinerjanya, hal ini bisa dengan kenaikan gaji, kenaikan pangkat, financial, piagam, dan harus disesuaikan dengan tugas yang diberikan serta hasil kinerja guru tersebut.

f. Rotiban

Kegiatan ini sangat membantu akan kekompakan antar tenaga pendidik, kepala sekolah dan juga kyai sebagai kepala yayasan hal ini akan menimbulkan keharmonisan dalam suatu organisasi dan selalu terjalin silaturrahi didalamnya guna untuk memperkuat tali persaudaraan sehingga kyai, kepala sekolah dan guru atau tenaga pendidik saling bekerja sama dalam perkembangan sekolah kedepannya.

2. Yang Menjadi Motivasi Kinerja Tenaga Pendidik di MI Zainul Anwar Alassumur Kulon Kraksaan

a. Faktor hygiene (factor ekstrinsik)

Dalam hal ini sesuai dengan paparan para ahli yang bernama Herzberg (1966) factor jenis ini mampu memberikan dorongan terhadap seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, yang termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan yang lainnya. Hal diatas sangat penting dalam segi motivasi tenaga pendidik untuk meningkatkan kinerja dalam lembaga atau sekolah dan harus diperhatikan oleh kepala sekolah serta menjadi kewajiban kepala sekolah.

b. Faktor Motivator (intrinsic)

Faktor ini merupakan suatu pendorong seseorang dalam mencapai tujuan dengan acuan tentang achievement, pengakuan dan lain sebagainya hal tersebut sesuai dengan paparan Herzberg (1966) memotivasi seseorang dalam berusaha

mencapai kepuasan, yang berupa achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan dan lain sebagainya.

Sebagai kepala sekolah harus memberikan pengakuan terhadap kinerja tenaga pendidik guna untuk memberikan dorongan atas kinerja yang lebih baik lagi dikarenakan jika tenaga pendidik sudah merasa dirinya dibutuhkan dan diakui oleh kepala sekolah maka tenaga pendidik akan memaksimalkan kinerjanya dan akan memberikan kontribusi terhadap sekolah.

c. Tenaga Pendidik Merasa Bangga Atas Almamater Zainul Anwar

Sebagai kepala sekolah merasa terbantu atas hal ini karena tenaga pendidik menjunjung tinggi almamater zainul anwar dikarenakan tenaga pendidik yang ada sebagian besar adalah alumni zainul anwar.

